

# **Makna Pasal 28 UUD 1945 terhadap Kebebasan Berserikat dalam Konteks Hubungan Industrial**

**Nia Kania Winayati**

Fakultas Hukum Universitas Pasundan

Jl. Lengkong Besar No.68, Bandung

e-mail: adinda\_kania@ymail.com

Naskah diterima: 8/11/2011 revisi: 10/11/2011 disetujui: 11/11/2011

---

## **Abstrak**

Kemerdekaan berserikat, bukan hanya hak salah satu kelompok tetapi sudah merupakan naluri manusia sebagai makhluk sosial yang secara alamiah tidak dapat hidup sendiri dan berdiri sendiri, tetapi hidup dalam kelompok kelompok masyarakat tertentu.

Dalam konteks kebebasan berserikat bagi para pekerja/buruh secara yuridis dijamin oleh konstitusi melalui Pasal 28 UUD 1945. Hanya saja melalui peraturan organiknya, yaitu UU No. 21 tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menurut hemat penulis terlalu bertumpu pada substansi kebebasan berserikatnya dalam membentuk organisasi pekerja/buruh, sehingga ada kecenderungan keluar dari ruh maksud dan tujuan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh yang mengedepankan pada terciptanya perlindungan kepentingan pekerja/buruh, dan bermuara pada kesejahteraan pekerja/buruh.

Pada tataran hubungan industrial yang menekankan pada aspek pengamalan Pancasila dan UUD 1945, secara konkret didorong untuk terciptanya hubungan industrial yang berjalan dalam keseimbangan antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Semangat dan implementasi hubungan industrial secara nyata harus tercermin dalam hubungan yang harmonis antara pekerja/buruh dengan perusahaan, dalam bentuk hubungan kemitraan yang saling melengkapi dan menguntungkan, yaitu tercipta dan terlindunginya kepentingan pekerja/buruh dan dihasilkan produk dan/atau jasa

yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, sebagai persembahan pekerja kepada perusahaan dalam bentuk produktivitas kerja yang optimal.

**Kata kunci:** Kemerdekaan berserikat, Serikat pekerja/Serikat Buruh, hubungan industrial

### **Abstract**

*Freedom of association is not the right belongs to certain group but it is belong to every person as a social beings who naturally can not live alone and stand alone, but living in a group of specific communities.*

*In the context of freedom of association for workers / laborers juridically guaranteed by the Constitution through Article 28 . Through its organic regulations, Law number. 21 year 2001 about Trade Union / Labor Union, according to the opinion of the writer this law is too concentrating on the substance of freedom of association in the shaping of workers / laborers organization, so there is a tendency out of the spirit and the purpose of the formation of trade unions / labor unions that promote the creation of the protection of the interests of the workers / laborers, and boils down to the welfare of the workers / laborers.*

*At the level of industrial relations that emphasizes the aspect of Pancasila and Constitution 1945, the concrete is driven to the creation of industrial relations that runs in the balance between the worker / laborer with the company. The spirit and implementation of industrial relations should be clearly reflected in the harmonious relationship between the worker / laborer with the company, in the form of partnerships that are complementary and beneficial, that is created and protected the interests of the workers / laborers and the resulting product and / or service quality and high competitive, as the offerings from the workers to the company in order to create work productivity optimization.*

**Keywords:** *freedom of association, trade union/labor union, industrial relations*

## **A. PENDAHULUAN**

Kemerdekaan yang diproklamlirkan pada tanggal 17 Agustus 1945, merupakan refleksi dari keinginan kuat bangsa Indonesia untuk lepas dari belenggu penjajahan. Salah satu dari konkretisasi

pembebasan tersebut, adalah pengakuan hak – hak masyarakat atau rakyat dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Hak untuk itu, lebih populer dan dikenal oleh masyarakat adalah partisipasi aktif rakyat dalam aktivitas tertentu, misalnya dalam konteks pemerintahan rakyat bisa aktif berpartisipasi melalui control / pengawasan, atau dapat juga berhimpun dalam sebuah partai politik.

Partisipasi tersebut, secara hakiki merupakan implementasi hak asasi manusia seseorang baik dalam konteks ketatanegaraan, maupun dalam lingkup profesi. Hak asasi dalam lingkup profesi, bisa diwujudkan dalam kebebasan berasosiasi, misalnya pengembangan dan perlindungan profesi, yang berwujud dalam bentuk organisasi pekerja atau buruh. Selanjutnya, baik hak asasi dalam konteks ketatanegaraan, maupun dalam konteks profesi, sesungguhnya berlandaskan pada nilai yang sama, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 28 UUD 1945 tentang *“kemerdekaan berserikat dan berkumpul”*. Masih dalam kaitan partisipasi, lebih lanjut dapat diartikan yang dimaksud partisipation adalah setiap warga negara mempunyai suara dalam formulasi keputusan, baik secara langsung maupun melalui intermediasi institusi legitimasi yang mewakili kepentingannya. Partisipasi ini dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif<sup>1</sup>.

Dalam konteks sejarah, hak asasi manusia tidak diperoleh dengan begitu saja dan mudah, melainkan melalui perjuangan yang panjang, dan jalan berliku-liku. Artinya, jalan yang ditempuh untuk mencapai pengakuan hak-hak asasi manusia tidaklah dapat terlepas dari awal bumbuhnya gagasan hak asasi manusia itu sendiri, sebagai suatu fase/ tahap terpenting (dalam sejarah ketatanegaraan)<sup>2</sup>. Meskipun hakekat dan gagasan berkaitan dengan hak asasi manusia itu telah muncul dan mewarnai kehidupan bangsa– bangsa sejak berabad–abad lamanya, namun secara

<sup>1</sup> Riant D Nugroho, *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evalusai*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003, hal 219

<sup>2</sup> Soewargo Kartodihardjo, *Asas – asas Hukum Tata Negara*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1983, hal 181.

konkret manifestasinya baru dimulai sejak Magna Charta tahun 1215. Piagam Magna Charta ini, mengakhiri revolusi di Inggris dan memberi pengakuan atas hak-hak asasi bagi setiap manusia tanpa kecuali<sup>3</sup>. Dengan demikian, konsep hak asasi manusia muncul berawal dari adanya pergulatan antara kelompok kepentingan elit dalam Negara dengan kelompok masyarakat yang berada dalam Negara bersangkutan. Artinya, sejarah hak asasi manusia berawal dari tuntutan pembebasan tindakan sewenang-wenang penguasa suatu Negara terhadap rakyatnya.

Mencermati uraian di atas, kita dapat menarik benang merah bahwa awal mula tuntutan hak asasi manusia berada pada koridor kehidupan berbangsa dan bernegara. Namun, dalam perkembangannya telah melebar pada praktek-praktek hubungan yang lebih luas lagi. Dalam konteks bahasan kali ini, adalah hak asasi manusia dalam konteks kebebasan berserikat dan berkumpul bagi para pekerja dan/atau buruh. Pemikiran ini muncul, berkaitan dengan banyaknya ditemui pelanggaran hak-hak dasar para pekerja atau buruh oleh majikannya. Pola hubungan yang timpang antara pekerja atau buruh dengan perusahaan itu terjadi merupakan warisan lama dari penjajahan, dimana hubungan yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan majikannya dilakukan melalui pendekatan pengelolaan perusahaan secara konvensional yang mengedepankan konsep feodalisme, yaitu pekerja disejajarkan dengan budak yang harus mengabdikan pada tuannya. Dalam kondisi pengelolaan perusahaan yang demikian, pekerja benar-benar berada di bawah kendali perusahaan atau majikan, sehingga tidak ada hak untuk menuntut sesuatu yang lebih dari tuannya. Padahal menurut John Locke (1632 – 1704), konsep hak asasi manusia sesungguhnya telah ada secara alamiah dan dimiliki secara pribadi, yaitu :

- 1) hak akan hidup;
- 2) hak akan kebebasan atau kemerdekaan;
- 3) hak akan milik, hak akan memiliki sesuatu<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> SM Amin, *Demokrasi Selayang Pandang*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1976, hal 44

<sup>4</sup> John Locke, dalam Soehino, *Ilmu Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1980, hal 108

Konsep hak akan kebebasan atau kemerdekaan sebagaimana diungkapkan Locke, merupakan konsep yang universal yang tidak hanya berlaku dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara saja, tetapi dapat melingkupi hubungan dan kehidupan dalam konteks yang lain, misalnya hubungan antara pekerja dengan perusahaannya dimana pekerja tersebut melakukan aktivitasnya. Dalam konteks hubungan pekerja dengan perusahaan berada pada posisi yang proporsional, merupakan konsep dan pendekatan manajemen modern dimana pekerja atau buruh tidak lagi dianggap atau diposisikan sebagai objek tetapi ditempatkan dan dinilai sebagai asset perusahaan. Bagaimana konsep pengembangan perusahaan dengan pendekatan manajemen modern yang menempatkan pekerja atau buruh sebagai asset perusahaan dilihat dari perspektif peraturan perundang – undangan yang ada, merupakan titik berat atau pokok bahasan dalam tulisan ini.

## **B. TINJAUAN TEORITIS, FILOSOFIS DAN YURIDIS**

### **1. TINJAUAN TEORITIS PEMBANGUNAN MASYARAKAT PEKERJA**

Pengembangan konsep hak asasi manusia pada tataran hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan secara kelembagaan, apabila dilihat dari sudut pandang pembangunan secara luas, adalah merupakan bagian integral implementasi pembangunan secara keseluruhan, khususnya dalam konteks pemberdayaan masyarakat. Artinya, pemberdayaan masyarakat berada pada setiap sudut kehidupan masyarakat itu sendiri, salah satunya adalah masyarakat pekerja atau buruh perusahaan atau industri. Argumentasi tersebut muncul, setidaknya-tidaknya berlandaskan pada alasan-alasan sebagai berikut :

1. Pertumbuhan industri suatu Negara, menjadi tolok ukur salah satu indikator kemajuan ekonomi secara nasional Negara yang bersangkutan;
2. Kemandirian bangsa, dapat dilihat dari indikator ketersediaan bahan atau sumber daya yang dihasilkan oleh Negara yang

bersangkutan, dimana secara konkret mayoritas dihasilkan oleh peran dan/atau sektor swasta/industri;

3. Berjalan dan bertahannya suatu industri tidak terlepas dari peran dan kontribusi yang diberikan secara langsung oleh para pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Uraian di atas, merupakan fakta yang tidak dapat terbantahkan, bahwa keberadaan pekerja atau buruh dalam sebuah perusahaan khususnya dan konteks pertumbuhan ekonomi nasional umumnya, mempunyai peran sangat signifikan. Dengan demikian, dalam konteks ketenagakerjaan, pembangunan nasional harus mengakomodasi kepentingan pemberdayaan masyarakat pekerja secara keseluruhan. Secara konsep, bahwa pembangunan masyarakat, merupakan suatu "*proses*", dimana usaha-usaha atau potensi-potensi yang dimiliki masyarakat diintegrasikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh pemerintah....., selain itu, pembangunan masyarakat juga ditujukan untuk memberdayakan mereka, agar mampu memberikan kontribusi secara penuh untuk mencapai kemajuan pada level nasional.<sup>5</sup>

Integrasi potensi masyarakat dengan potensi yang dimiliki oleh pemerintah, merupakan bukti secara teoritis bahwa potensi dan kemampuan pekerja suatu perusahaan atau industri merupakan kontribusi nyata dalam mencapai kemajuan secara nasional suatu Negara. Dengan demikian, peran pemerintah di satu sisi merupakan kunci terlaksananya pemberdayaan masyarakat pekerja, melalui penyediaan instrument hukum yang baik dan kuat, sehingga pembangunan dan pemberdayaan masyarakat pekerja mempunyai landasan dan perlindungan hukum yang jelas. Hal ini guna menghindari konsep pendekatan manajerial perusahaan yang cenderung melaksanakan operasional perusahaannya lebih mengedepankan aspek ekonomis secara sempit, yaitu dengan

---

<sup>5</sup> Herlina Asri, *Pemberdayaan Masyarakat Menjadi Esensi Dasar Pembangunan Kesejahteraan Sosial, Pembangunan Sosial, Wacana, Implementasi dan Pengalaman Empiric*, Penyunting : Ujianto Singgih Prayitno, Pusat Pengkajian Pengelolaan Data & Informasi, Setjen DPR RI, Jakarta, 2010, dalam hal39

cara mengintrodusir konsep pengelolaan usaha harus benar-benar memberikan manfaat kepada pemiliknya. Konsep ini, secara teoritis dan dari sudut pandang bisnis tidaklah salah. Namun tidak bijaksana, karena tidak memasukkan pekerja sebagai asset dalam memberikan manfaat kepada pemiliknya. Praktek-praktek dalam perusahaan yang hanya melakukan pendekatan dari sisi ekonomi secara sempit, harus segera diakhiri dalam praktek pengembangan usaha swata nasional. Memang sangat sulit untuk dapat menjembatani dua kepentingan yang berbeda. Tetapi, yang harus diingit dan dipahami, bahwa keseimbangan dalam sebuah proses kegiatan industri, dapat tercapai apabila adanya hubungan secara proporsional yang berlangsung dalam industri yang bersangkutan, yang dalam hal ini dua pemeran utama industri yaitu pekerja dan pemilik perusahaan. Sebab komponen atau instrumen lain seperti mesin dan alat-alat produksi lainnya dalam sebuah industri hanyalah merupakan instrument penunjang. Artinya, pengakuan hak-hak pekerja dalam sebuah industri atau perusahaan harus dilihat dalam perspektif bagian integral pelaksanaan pembangunan keberadaan pekerja, yang diharapkan bermuara pada peningkatan produktifitas kerja para pekerjanya. Dalam konteks ini Ginanjar Kartasmita mengungkapkan, bahwa pembangunan merupakan sebuah konsep yang holistik mempunyai 4 (empat) unsur penting, yakni<sup>6</sup> :

- 1) peningkatan produktivitas;
- 2) pemerataan kesempatan;
- 3) kesinambungan pembangunan, serta;
- 4) pemberdayaan manusia.

Berangkat dari pendapat Ginanjar di atas, dalam konteks pembangunan dan pemberdayaan pekerja, ada satu poin kunci yang dapat menciptakan pekerja mampu memberikan kontribusi pada perusahaan, yaitu poin kata kunci "*pemberdayaan manusia*", yang tidak lain adalah pembentukan kemampuan pekerja. Kemampuan pekerja secara umum akan tercermin dari tingkat kesehatan dan

---

<sup>6</sup> Ginanjar Kartasmita dalam *Ibid*

kebugaran pekerja, pengetahuan dan keahlian pekerja. Artinya, sebelum pekerja memasuki pasaran kerja, harus telah dibekali oleh unsur-unsur dimaksud. Pemenuhan tingkat kesehatan, kebugaran, pengetahuan, dan keahlian pekerja, merupakan koridor pemerintah yang berkewajiban memberikan kemudahan akses pendidikan rakyatnya, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 31 ayat (1) UUD 1945, yaitu : “ Setiap warga negara berhak mendapat pengajaran”. lebih lanjut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan secara substansi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu pembangunan fisik yaitu kaitannya dengan peningkatan peningkatan kemampuan atau *skill* dan pembangunan etika atau moral. Dengan demikian peningkatan kemampuan pekerja, merupakan sebuah proses pemberdayaan yang tidak dapat dilakukan secara instant, tetapi harus dilakukan secara berjenjang, terencana, dan berkesinambungan khususnya dalam hal pembinaan mental spiritual masyarakat (pekerja). Lebih lanjut, dalam konteks ini, Edi Suharto menegaskan sbb :

*Pemberdayaan, adalah sebuah proses, pemberdayaan merupakan serangkaian aktivitas yang terorganisir dan ditujukan untuk meningkatkan kekuasaan, kepastian atau kemampuan personal, interpersonal atau politik, sehingga individu, keluarga, atau masyarakat mampu melakukan tindakan guna memperbaiki situasi – situasi yang mempengaruhi kehidupannya. Sedangkan sebagai sebuah hasil, pemberdayaan menunjuk pada tercapainya sebuah keadaan, yaitu keberdayaan atau kekuasaan yang mencakup state of mind dan reallocation of power.<sup>7</sup>*

Mencermati uraian di atas, terdapat kolerasi yang sangat erat antara kemampuan seseorang baik dalam tataran pengetahuan atau keterampilan tertentu, maupun tentang tingkat kesadaran yang berkaitan dengan hak dan tanggungjawab seseorang/ masyarakat dengan proses yang harus dilaluinya, yaitu sebuah proses pendidikan atau pembinaan secara personal ataupun kelompok. Wilayah ini merupakan domain Negara yang dilaksanakan oleh pemerintah sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 UU No. 13 tahun 2003

---

<sup>7</sup> Edi Suharto, dalam *Ibid*



tentang Ketenagakerjaan, yaitu : “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah”. Lebih lanjut, Pasal 4 UU yang sama menegaskan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam arti lebih spesifik pembangunan ketenagakerjaan apabila dikolerasikan dengan hak untuk memperoleh kesempatan pendidikan, Pasal 9 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003, menegaskan : Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. Pelatihan-pelatihan kerja yang dilakukan baik oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, maupun swasta biasanya bertumpu pada peningkatan kemampuan pekerja atau skill tertentu, tidak memuat pengetahuan-pengetahuan yang bersifat yuridis berkaitan hak dan kewajiban pekerja saat mereka bekerja pada suatu institusi.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud Pasal 4 butir (c), merupakan hal yang tidak kalah penting dalam hal pemberdayaan masyarakat pekerja, yang masih menjadi domain pemerintah, yaitu dalam bentuk perlindungan hokum, yang secara konkret harus adanya instrument peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang mekanisme hubungan yang seimbang antara pekerja dengan perusahaan. Ada hal menarik, terjadi beberapa hari terakhir ini, berkaitan dengan hubungan pekerja dengan perusahaannya, yaitu peristiwa mogoknya ribuan pekerja tambang PT Free Port Papua yang menuntut kesetiaan

upah dengan karyawan PT. Free Port yang bekerja di lokasi Negara lainnya. Hal yang dapat kita cermati bersama adalah, mogoknya para pekerja menuntut kesetaraan standar upah yang jomplang, yaitu upah pekerja tambang Free Port Papu diupah antara US \$ 2,5/jam s/d US \$ 3,6/jam. Sedangkan karyawan Free Port yang bekerja di Negara lain diupah dengan US \$ 25 s/d US \$ 35/jam. Dalam menanggapi mogok kerja para pekerjanya, manajemen PT Free Port Papua menerapkan kebijakan : “ *No Work – No Pay*”<sup>8</sup>. Adalah suatu kebijakan yang menurut hemat penulis dilakukan melalui pendekatan kekuasaan dari majikan kepada buruhnya.

## 2. TINJAUAN FILOSOFIS DAN YURIDIS KEBEBASAN BERSERIKAT

Berangkat dari pendapat John Locke, bahwa hak asasi manusia sesungguhnya merupakan hak dasar dan alamiah dari setiap individu manusia, bukan karena diberikan melalui hukum positif yang dibuat oleh lembaga Negara, dengan demikian apabila dikaji lebih dalam dari konsepsi hak asasi manusia sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hak asasi manusia adalah “hak-hak yang dimiliki oleh manusia, bukan karena diberikan oleh masyarakat, jadi bukan berdasarkan hukum positif yang diberlakukan melainkan berdasarkan martabatnya sebagai manusia”<sup>9</sup>. Oleh sebab itu, pemuatan hak-hak asasi manusia dalam setiap konstitusi hanyalah sekedar penegasan kembali diakui dan dilindunginya prinsip itu. Dengan mengingat betapa pentingnya hal ini, makanya di setiap konstitusi hak-hak asasi manusia kita temui<sup>10</sup>.

Berserikat dan berkumpul secara konkret diwujudkan dalam sebuah organisasi atau asosiasi. Pentingnya kekuatan pekerja berkumpul dalam sebuah organisasi atau serikat, selain bertujuan membangun eksistensi pekerja secara kelembagaan juga akan menjadi lembaga penyalur aspirasi yang efektif dan terarah bagi kepentingan perjuangan para pekerja. Karena, penyaluran aspirasi

<sup>8</sup> Dihimpun dari berbagai sumber berita, baik media elektronik, maupun media cetak.

<sup>9</sup> Frans Magnis Suseno, *Etika Politik*, Gramedia, Jakarta, 1987, hal 121.

<sup>10</sup> R. Sri Soemantri Martosoewigjo,

melalui organisasi, selain akan lebih teratur, terarah, dipercaya lebih akan memperoleh perhatian, karena secara kelembagaan suara yang disampaikan bukan atas nama pribadi, tetapi merupakan suara dari organisasi secara kelembagaan yang dibelakangnya membawa kepentingan gerbong anggotanya<sup>11</sup>. Kepentingan untuk mengimpun dalam sebuah komunitas organisasi atau serikat, bukan hanya sekedar tuntutan keadaan saat ini, melainkan merupakan sifat dasar manusia sebagai makhluk social. Sifat berkelompok, baik dalam ikatan lepas dalam arti hidup bermasyarakat, maupun berkelompok melakukan ikatan dan/atau menghimpun diri dalam sebuah perkumpulan atau organisasi formil dalam arti terstruktur dan tertata, merupakan naluri ilmiah dari sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial, dan naluri dari manusia untuk selalu hidup dengan orang lain<sup>12</sup>. Sifat dasar manusia untuk hidup bermasyarakat dalam kehidupan sehari-hari merupakan naluri yang telah ada sejak lahir. Hubungan individu antara manusia dengan manusia secara naluriah menimbulkan reaksi antar individu yang berhubungan tersebut. Dan karena reaksi itulah mendorong kecenderungan manusia untuk memberikan keserasian dalam melaksanakan hubungannya<sup>13</sup>.

Selanjutnya, bahasan hak asasi manusia kali ini, tidak lain berkaitan dengan hak asasi akan berserikat dan berkumpul bagi para pekerja atau buruh dalam system ketenagakerjaan. Berbicara kebebasan berserikat dan berkumpul bagi para pekerja secara yuridis dilegitimasi oleh Pasal 5 ayat (1) UU No. 21 tahun 2000, tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang menegaskan : “setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh”, lebih lanjut Pasal 6 ayat (1) menegaskan : “serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh”. Adapun pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) adalah organisasi yang dibentuk

<sup>11</sup> Nia Kania Winayanti, *Dasar Hukum Pendirian & Pembubaran Ormas*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011, hal 5

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, yayasan Penerbit Universitas Indonesia, Cetakan Ke Enam, 1977, Jakarta, hlm 94

<sup>13</sup> Ibid.

dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dari sisi legitimasi hukum, undang-undang tentang serikat pekerja/serikat buruh benar-benar memberikan ruang gerak yang luas bagi pekerja untuk berekspresi sesuai dengan kehendaknya, karena untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh tidak memerlukan persyaratan keanggotaan yang rumit dan besar, tetapi cukup dengan berhimpun sebanyak 10 (sepuluh) orang sudah dapat membentuk suatu serikat pekerja atau serikat buruh sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 5 ayat (2) UU No. 21 tahun 2000, yang menegaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Dalam perspektif demokrasi ruang ini merupakan pengakuan eksistensi kebebasan berserikat sebagaimana dijamin oleh konstitusi Negara melalui Pasal 2 UUD 1945. Namun, yang harus diingat adalah, bahwa pembentukan sebuah organisasi atau serikat pekerja/buruh, jangan semata-mata hanya untuk memenuhi kebebasan berekspresi semata, tetapi harus menjangkau kepentingan yang lebih jauh dan dalam, yang dalam konteks pemberdayaan pekerja/buruh adalah terlindunginya kepentingan pekerja/buruh dalam berkerja, dimana pekerja/buruh dalam kaitan ini minimal harus memperoleh hak-hak sebagai berikut :

1. adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja;
2. adanya jaminan untuk melaksanakan hak-hak dasar, seperti hak cuti, hak kesempatan untuk melaksanakan beribadah, hak untuk beristirahat, dan hak untuk memperoleh kesejahteraan.
3. adanya kesempatan memperoleh perlindungan keamanan

Kesempatan memperoleh hak-hak dasar, merupakan konkretisasi dari kontribusi pekerja/buruh terhadap perusahaan, dimana pekerja/buruh merupakan salah satu asset perusahaan

yang tak terpisahkan dengan asset lainnya. Malahan, kalau dilakukan penelahaan secara lebih jauh, bahwa pekerja/buruh merupakan asset terpenting dan menentukan dalam berjalan dan berkembangnya suatu insutsri atau perusahaan. Artinya, bahwa kebebasan berserikat menurut UU No. 21 tahun 2000, menurut hemat penulis telah masuk pada wilayah *ultra liberal*, karena hanya dengan menghimpun<sup>10</sup> (sepuluh) orang pekerja / buruh sudah dapat mendirikan sebuah serikat pekerja / serikat buruh, tanpa melihat efektivitas dan kekuatan serikat pekerja/serikta buruh tersebut, dalam memperjuangkan hak – hak pekerja/buruh saat berhadapan dengan perusahaan / industri. Dalam kaitan ini penulis, melihat dari persepektif daya guna organisasi dari serikat pekerja / serikat buruh yang secara kekuatan politis sangat rendah daya tawarnya bila berhadapan dengan kekuatan perusahaan, karena di satu sisi hanya beranggotakan sangat minim, sedangkan di sisi lain, rentan terhadap perselisihan antar kelompok serikat pekerja / serikat buruh yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karena dengan minimnya jumlah keanggotaan, maka sangat dimungkinkan banyak terbentuk serikat pekerja / serikat buruh dalam perusahaan bersangkutan. Kondisi ini, secara konkret mendorong kekuatan serikat pekerja berada pada posisi lemah dihadapan perusahaan / industri. Lemahnya posisi serikat pekerja / serikat buruh dengan keanggotaan yang minim, setidaknya – tidaknya berangkat dari beberapa alasan sebagai berikut :

1. Kenggotaan yang minim, relative lebih terbatas baik dalam pemikiran, maupun dalam gerak langkah organisasi, karena terbatas dalam berbagai sumber daya.
2. Rentan terhadap benturan kepentingan antar serikat pekerja / serikat buruh yang ada dalam satu perusahaan yang bersangkutan;
3. Rentan terhadap intervensi kepentingan perusahaan, melalui organisasi serikat pekerja / serikat buruh tandingan yang dibuat oleh perusahaan / industri;

4. Rentan terhadap intervensi kepentingan perusahaan, melalui organisasi serikat pekerja / serikat buruh tandingan yang dimungkinkan dibuat tidak untuk kepentingan pekerja/buruh yang ada dalam perusahaan, akan tetapi undang-undang memberikan peluang untuk mendirikan serikat pekerja/serikat buruh yang berasal dari luar perusahaan / industri;
5. Keluar dari ruh maksud dan tujuan utama pembentukan serikat pekerja / serikat buruh, dimana ruh serikat pekerja / serikat buruh secara hakiki lebih mengedepankan aspek memperjuangkan kepentingan akan kesejahteraan buruh, ketimbang kepentingan pendekatan kebebasan berserikat.

Argumentasi di atas, sangat beralasan apabila dilihat dari kewajiban yang harus dilakukan serikat pekerja dalam melindungi anggota, sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (1) UU No. 21 tahun 2000, yang menegaskan sbb :

Serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan, berhak :

- a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. mewakili pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan industrial;
- c. mewakili pekerja / buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja / buruh/
- e. melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang – undangan yang berlaku;

Khawatiran penulis tersebut, bukan tanpa alasan. Coba kita lihat dan telaah lebih jauh atas kasus yang sedang terjadi pada beberapa hari terakhir ini, yaitu pemogokan massal yang dilakukan oleh pekerja / buruh tambang PT. Free Port Papua. Padahal, dalam kegiatan mogok tersebut dilakukan oleh tidak kurang dari 8.000 (delapan ribu) pekerja / buruh tambang perusahaan. Tetapi, apa yang

terjadi, PT. Free Port sebagai perusahaan, melakukan pendekatan penyelesaian persoalan upah melalui pendekatan kekuasaan dan kekuatan perusahaan dengan menerapkan kebijakan, sebagaimana diungkapkan oleh Presdir PT Free Port, bahwa pekerja peserta demonstrasi tidak akan dibayar<sup>14</sup>. Artinya, dalam skala perjuangan pekerja/buruh yang sedemikain besar saja, buruh sangat sulit memperoleh hasil perjuangannya, apalagi dengan potensi hanya dengan keanggotaan yang minimal.

### **C. KOLERASI HUBUNGAN INDUSTRIA DENGAN PENINGKATAN PRODUKSTIVITAS DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA / BURUH.**

Hubungan Industrial antara pekerja/buruh hanya dapat timbul apabila telah dilakukan perjanjian kerjasama, dan perjanjian hubungan industrial tersebut dapat dilakukan apabila masing – masing pihak bertindak untuk dan atas nama kelembagaan para pihak, sebagaimana ketentuan Bab I Pasal 1 butir 16, yaitu :

*Hubungan industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur (kursif penulis) pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai – nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*

Kata *unsur* dalam ketentuan Bab I Pasal 1 butir 16 UU No. 13 Tahun 2003 di atas, merupakan ketentuan yang mensyaratkan bahwa para pihak yang mengikatkan perjanjian hubungan industrial haruslah diwakili oleh lembaga atau serikat atau organisasi. Lebih lanjut Pasal 103 UU yang sama menegaskan, bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja / serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartite
- d. lembaga kerjasama tripartite;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;

<sup>14</sup> Running teks, TV One, Minggu, 18 September 2011, pukul 14.30 WIB

- g. peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan, dan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, hubungan industrial baru akan mempunyai kekuatan hukum apabila dilakukan oleh para pihak dalam kapasitas kelembagaan masing-masing. Artinya, personal pekerja/buruh tidak dapat melakukan perjanjian hubungan industrial secara perorangan.

Sebelum lebih jauh membahas mekanisme hubungan industrial antara para pihak yang terkait di dalamnya, serta kolerasinya dengan peningkatan produktivitas perkerja / buruh, maka alangkah baiknya penulis kemukakan tentang pengertian organisasi, sehingga memahami substansi perjuangan serikat pekerja / serikat buruh, yang secara substansi sesungguhnya dilakukan secara kelembagaan melalui sutau organisasi.

Organisasi berasal dari bahasa Yunani, yaitu “*organon*” dan istilah Latin, yaitu “*organum*” yang berarti : alat, bagian, anggota atau badan<sup>15</sup>. Menurut Baddudu – Zain, organisasi adalah susunan, aturan atau perkumpulan dari kelompok orang tertentu dengan dasar idiologi (cita – cita) yang sama<sup>16</sup>. Selanjutnya, James D Mooney mengatakan, bahwa : “organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Selanjutnya, Chester I Barnard, memberikan pengertian organisasi sebagai suatu system dari pada aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih<sup>17</sup>. Lebih lanjut, ada tiga ciri dari suatu organisasi, yaitu<sup>18</sup> :

1. adanya sekelompok orang
2. antar hubungan yang terjadi dalam suatu kerjasama yang harmonis, dan;
3. kerjasama didasarkan atas hak, kewajiban atau tanggung jawab masing – masing orang untuk mencapai tujuan.

<sup>15</sup> M. Manulang, *Dasar – Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, hlm 67

<sup>16</sup> Baddudu – Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1994, hlm 967.

<sup>17</sup> Op Cit, M Manulang.

<sup>18</sup> M Manulang, Op Cit, hlm 68



Secara hakiki organisasi merupakan upaya atau proses terpeliharanya kesatuan, persatuan, dalam kerangka mempertahankan keutuhan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan organisasinya. Dalam konteks ini, Logemann mengemukakan, tidak ada suatu kelompok yang keutuhannya dipertahankan oleh kekuatan masyarakat tertentu dan yang memperteguh serta memperkokoh pertalian bathinnya karena organisasi. Yang ada ialah suatu organisasi yang mempertahankan keutuhan dari pada suatu kelompok tertentu karena kegiatan organisasi itu<sup>19</sup>. Sejalan dengan itu Sondang P Siagian, mengemukakan menerangkan apa itu organisasi melihatnya dari sisi hakikat organisasi, yaitu bahwa organisasi dapat ditinjau dari tiga sudut pandang, yaitu<sup>20</sup> :

1. Organisasi dipandang sebagai wadah;
2. Organisasi dapat dipandang sebagai proses;
3. Organisasi sebagai kumpulan orang.

Menurut hemat penulis organisasi, adalah merupakan wadah, dan wadah itu tidak mungkin terbentuk kalau tidak dibentuk oleh para pemrakarsa organisasi yang kemudian sekaligus sebagai anggota organisasi tersebut, pembentukan wadah organisasi itu berangkat dari adanya kesamaan visi, misi dan/atau ideologi, karena kesamaan visi, misi dan ideologi itu kemudian menetapkan tujuan yang sama, terbentuk secara terstruktur dari mulai pimpinan

---

<sup>19</sup> JHA Logemann, *Over de Theorie van een Stelling Staatrecht*, Universitaire Pers Leiden, 1946, dalam terjemahan oleh Makkututu dan JC Pangkreggo, *Tentang Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif*, PT. Ichtiar Baru – van Hoeve, Jakarta, 1948, hlm 6

<sup>20</sup> Sondang P Siagian, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1980, hlm 68. Lebih lanjut yang dimaksud dengan : pertama organisasi sebagai wadah, yaitu tempat kegiatan – kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan dan sifatnya adalah “relative statis”; kedua, organisasi sebagai proses, yaitu interaksi antara orang – orang yang menjadi anggota organisasi dan sifatnya “dinamis”. Ketiga, organisasi sebagai kumpulan orang, yang tidak lain adalah organisasi sebagai wadah. Organisasi sebagai wadah berarti : 1) organisasi sebagai penggambaran jaringan hubungan kerja dan pekerjaan yang sifatnya formal atas dasar kedudukan atau jabatan yang diperuntukan untuk setiap anggota organisasi; 2) organisasi merupakan susunan hirarki yang secara jelas menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab; 3) organisasi merupakan alat yang berstruktur permanent yang fleksibel (dimungkinkan dilakukan perubahan), sehingga apa yang terjadi dan akan terjadi dalam organisasi relative tetap sifatnya dan karenanya dapat diperkirakan.

tertinggi sampai terendah, menetapkan arah kebijakan dan program kerjanya daam mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut secara hakiki organisasi minimal harus memenuhi syarat – syarat sebagai berikut :

1. Adanya pendiri sebagai pemrakarsa terbentuknya suatu wadah organisasi tertentu;
2. mempunyai anggota yang jelas, dimana para pemrakarsa biasanya sekaligus juga sebagai anggota organisasi yang bersangkutan
3. Mempunyai landasan hukum internal organisasi, sebagai aturan main menjalankan organisasi yang disebut Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD / ART) organisasi.
4. Adanya kepengurusan organisasi. Organisasi yang baik mempunyai struktur organisasi pada setiap tingkatan wilayah kepengurusannya, dengan kewenangan dan tanggung jawab pada setiap tingkatan kepengurusan yang jelas (*job description*)
5. Mempunyai arah kebijakan dan program kerja yang jelas, yang berlandaskan pada visi, misi guna mencapai tujuan organisasi.
6. Mempunyai system kaderisasi dan regenerasi yang jelas, yang berlandaskan pada aspek moralitas, loyalitas, integritas, tanggung jawab dan prestasi<sup>21</sup>

Berkaitan dengan pengertian organisasi di atas, selanjutnya Pasal 1 butir 17 UU No. 13 Tahun 2003, memberikan pengertian sebagai berikut :

*Serikat pekerja / serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja / buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja / buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya<sup>22</sup>.*

<sup>21</sup> Nia Kania Winayanti, Op cit.

<sup>22</sup> Pengertian tersebut sama dan persis dengan ketentuan Pasal 1 UU No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

Hubungan industrial pada tataran teoritis, mempunyai tujuan dan dimensi yang sangat luas. Artinya, perjanjian hubungan industrial, bukan hanya sebatas menyusun kalimat perkaliat atau klausul per klausul satu dengan lainnya, yang secara normative mengatur hak dan kewajiban para pihak. Hubungan industrial, jangan diartikan secara sempit sebagaimana uraian dimaksud, tetapi harus diterjemahkan lebih jauh, dalam, dan luas, yaitu hubungan industrial adalah merupakan upaya membangun sebuah system antara para pihak yang terlibat di dalamnya dalam kerangka menghasilkan sesuatu produk dan/atau jasa yang berdaya saing tinggi. Terlebih dalam konsep Negara Kesatuan Republik Indonesia, hubungan industrial tersebut disambung dengan Pancasila, menjadi hubungan industrial Pancasila, yang secara konkret tersirat dalam Pasal 1 butir 16 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diuraikan di atas. Penulis melihat, bahwa hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 dalam konteks membangun sebuah system produksi nasional, harus didorong pada nilai – nilai luhur yang terkandung dalam Pancasila. Konsep ini, harus ditanamkan kepada para pihak bahwa jangan memahami konsep hubungan industrial sebatas apa yang tercantum, tertera, dan tersirat di atas kertas perjanjian, tetapi harus didorong pada pengertian dan pemahaman yang lebih jauh dari itu, misalnya menanamkan nilai – nilai sakral religius, sebagaimana terkandung pada nilai Sila 1 yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa. Artinya, hubungan industrial, harus menjelma menjadi sebuah system hubungan antar para pihak yang mendorong dan bermuara pada dihasilkannya produk atau jasa yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Konsep mendorong hubungan industrial pada arah nilai yang luhur, bukan merupakan konsep yang ngawang – ngawang, tetapi suatu konsep yang religius. Contohnya :

1. Hubungan industrial yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 harus didorong dengan cara mengedepankan kerjasama yang seimbang antar para pihak dalam melaksanakan hak – dan kewajibannya.

2. Bahwa berkerja dimanapun wilayah kerja dilakukan, selama tidak bertentangan dengan peraturan peundang – undangan, bagi umat Islam mempunyai nilai ibadah. Artinya, kalau pemahaman dan nilai ini yang dike depankan, maka tujuan akhir adanya peningkatan produktivitas kerja pekerja / buruh hanya tinggal menunggu waktu saja;
3. Pada bagian lain, pihak pengusaha harus di dorong pada sikap, kemitraan yang utuh, yaitu sebagai mitra, maka dia akan melakukan penjaminan keselamatan, kesehatan, dan perlindungan yang memadai. Bukti konkret dari pola kemitraan ini, maka pengusaha akan membqayar upah secara proporsional sesuai capaian produktivitas yang diberikan pekerja / buruh kepada perusahaan tanpa menunggu waktu lama. Sebagai pedoman tidak salahnya kalau kemudian semboyan hadist Nabi Muhammda Saw, menjadi pedoman, yaitu *bayarlah upah sebelum keringatnya kering*.
4. Apabila dalam perjalanan hubungan terdapat perselisihan, maka seyogyanya lebih mengedepankan musyawarah, dari pada aksi mogok kerja atau pemecatan pekerja / buruh. Pengembangan sikap tolerasi, saling memahami, berbicara dari hati – kehati merupakan nilai – nilai yang terkandung dalam sila – sila Pancasila. Uraian ini, berangkat dari kenyataan bahwa, baik pihak pekerja / buruh maupun pihak pengusaha dalam menyelesaikan sengketa cenderung memakai pendekatan kekuatan dan/atau kekuasaan.

Dalam konteks pengelolaan perusahaan yang memakai pendekatan manajemen modern, pendekatan manajemen harus didorong pada prinsip – prinsip utama governansi-korporat, adalah prinsip manajemen yang mengedepankan transparansi, akuntabilitas, *fairness*, responsibilitas, dan responsivitas<sup>23</sup>. Dari prinsip – prinsip manajemen tersebut bukan berarti merupakan domain pengusaha semata, tetapi juga menjadi tanggungjawab pekerja / buruh untuk

---

<sup>23</sup> Rian D Nugroho, Op Cit hal 216.

mengembangkan prinsip yang sama dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Transparansi bukan berarti ketelanjangan, melainkan keterbukaan, yakni adanya sebuah system yang memungkinkan terselanggaranya komunikasi internal dan eksternal dari korporasi<sup>24</sup>. Sedangkan akuntabilitas mempunyai makna pertanggungjawaban secara bertingkat. Bagaimana pekerja mempertanggungjawabkan kiprah dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan, demikian pula bagaimana manajemen melakukan fungsi dan tugasnya memberikan fasilitas kerja dan perlindungan yang memadai kepada para pekerja / buruh.

Pengembangan prinsip dan/atau sikap *fairness*, adalah sikap yang harus dikembangkan dengan pendekatan idiologi, sebagaimana penulis uraikan di atas. Yaitu suatu sikap, yang menyangkut moralitas para pihak dalam menjalankan perannya masing – masing, baik secara internal maupun eksternal. Prinsip ini akan berjalan manakala individu individu masing – masing yang terlibat, mengadopsi nilai – nilai Ketuhanan Yang Maha Esa dalam melakukan kiprahnya pada peran masing – masing. Artinya, konsekuensi dari suatu perbuatan harus disadari bukan hanya sebatas pertanggungjawaban dalam arti prinsip manajemen, tetapi mempunyai konsekuensi pertanggungjawaban moral yang menyangkut dunia akhirat, karena buah dari perbuatan adalah harus tercipta dan terbangunnya keadilan bagi para pihak..

Selanjutnya, responsibilitas adalah pertanggungjawaban korporat secara kebijakan. Dalam konteks ini, penilaian pertanggungjawaban lebih mengacu kepada etika korporat termasuk di dalamnya etika profesional dan etika-manajerial. Sedangkan responsivitas adalah tingkat kepekaan organisasi bisnis untuk merespon bukan saja kebutuhan publik yang menyangkut tingkat keinovatifan korporat, melainkan kepada keluhan internal dan eksternal, serta kebutuhan tak tampak yang dirasakan perlu untuk dipenuhi<sup>25</sup>. Namun, dari semua prinsip – prinsip dan pendekatan manajemen tersebut,

---

<sup>24</sup> Ibid

<sup>25</sup> Ibid.

menurut hemat penulis ruhnya ada pada prinsip *fairness*. Apabila, system dan proses manajemen diawali oleh pendakatan prinsip – prinsip *fairness*, maka prinsip – prinsip manajemen lainnya akan dengan mudah berjalan sebagaimana mestinya, dalam irama kesetimbangan, sejalan dengan ketentuan Pasal 102 ayat (2) dan ayat (3), yaitu :

- 2) *dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja / buruh dan serikat pekerja / serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya;*
- 3) *dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahnya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja / buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.*

Mencermati uraian di atas, maka hubungan industrial dalam implementasi harus menjelma menjadi sebuah perbuatan nyata di lapangan yang dilakukan oleh para pihak yang terlibat di dalamnya, sehingga tercermin dalam suasana kerja yang kondusif. Adapun ciri – ciri suasana kerja kondusif antara lain :

1. Area dan fasilitas kerja yang memadai, nyaman dan aman;
2. Tersedianya perangkat system keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Suasana kerja yang bergairah dan bergembira;
4. Hubungan inter pekerja / buruh dan antar pekerja / buruh dengan perusahaan berlangsung dalam suasana kekeluargaan dan dilandasai nilai – nilai norma, etika, dan agama;
5. Pekerja/buruh memperoleh perlindungan kerja dan upah yang memadai, sehingga dapat menikmati hasil kerja dengan baik;
6. Perusahaan memperoleh hasil dan produktivitas yang tinggi.

#### **D. KESIMPULAN**

Mencermati uraian kebebasan berserikat dalam konteks hubungan industrial, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh secara yuridis dijamin oleh konstitusi, melalui Pasal 28 UUD 1945. Tetapi UU organik yang mengatur tentang serikat pekerja / serikat buruh, yaitu UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / serikat Buruh, menurut hemat penulis bersifat *ultra liberal*. Alasan ini berangkat dari argumentasi sebagai berikut :
  - a. Dilihat dari ketentuan Pasal 5 UU dimaksud, yang hanya mensyaratkan keanggotaan sangat minimal/kecil. Menurut hemat penulis, ketentuan itu cenderung hanya mengedepankan aspek kebebasan berserikat semata;
  - b. Dengan demikian, mengabaikan substansi ruh maksud dan tujuan dibentuk serikat pekerja/serikat buruh yaitu melindungi kepentingan pekerja/buruh yang bermuara pada terciptanya kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
2. Konsep hubungan industrial yang dilandasi oleh nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945, merupakan sebuah konsep yang baik, yaitu sebuah system dengan pendekatan integral dalam sebuah hubungan setimbang antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Dengan demikian hubungan industrial berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, minimal harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :
  - a. Area dan fasilitas kerja yang memadai, nyaman dan aman;
  - b. Tersedianya perangkat system keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. Suasana kerja yang bergairah dan bergembira;
  - d. Hubungan inter pekerja/buruh dan antar pekerja/buruh dengan perusahaan berlangsung dalam suasana kekeluargaan dan dilandasi nilai-nilai norma, etika, dan agama;
  - e. Pekerja/buruh memperoleh perlindungan kerja dan upah yang memadai, sehingga dapat menikmati hasil kerja dengan baik;
  - f. Perusahaan memperoleh hasil dan produktivitas yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

Amin, *Demokrasi Selayang Pandang*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1976  
Babdudu – Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1994.

Frans Magnis Suseno, *Etika Politik*, Gramedia, Jakarta, 1987.

Herlina Asri, *Pemberdayaan Masyarakat Menjadi Esensi Dasar Pembangunan Kesejahteraan Sosial, Pembangunan Sosial, Wacana, Implementasi dan Pengalaman empiric*, Penyunting : Ujianto Singgih Prayitno, Pusat Pengkajian Pengelolaan Data & Informasi, Setjen DPR RI, Jakarta, 2010.

JHA Logemann, *Over de Theorie van een Stelling Staatsrecht*, Universitaire Pers Leiden, 1946, dalam terjemahan oleh Makkututu dan JC Pangkerego, *Tentang Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif*, PT. Ichtiar Baru – van Hoeve, Jakarta, 1948.

M. Manulang, *Dasar – dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.

Nia Kania Winayanti, *Dasar Hukum Pendirian & Pembubaran Ormas*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011.

Riant D Nugroho, *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2003.

Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, yayasan Penerbit Universitas Indonesia, Cetakan Ke Enam, 1977, Jakarta, hlm 94

Soewargo Kartodihardjo, *Asas – asas Hukum Tata Negara*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1983.

Sondang P Siagian, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1980.

### B. PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

UU No. 21 tahun 2000, tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh

UU No. 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional